
Mémoire sur la loi d'exécution du budget

La Canadian Intern Association est heureuse de participer aux consultations du Comité des finances sur la partie 3, section 7, du projet de loi C-59, loi d'exécution du budget.

Nous estimons que les modifications au *Code canadien du travail* proposées à la section 7 ne conféreront pas des droits adéquats, en milieu de travail, aux étudiants, aux stagiaires, aux personnes non rémunérées et aux employés débutants qui relèvent d'un employeur sous réglementation fédérale.

Nous exprimons ci-dessous notre position et nos recommandations quant à l'impact de la section 7 sur (1) les normes d'emploi; (2) la santé et la sécurité en milieu de travail; (3) la collecte de données en milieu de travail; et (4) les stratégies d'application de la loi aux employeurs.

(1) Normes d'emploi

Notre position : les stages non rémunérés ne devraient être permis qu'en conjonction avec une école secondaire, un cégep, une université ou un programme professionnel canadien reconnu. En effet, les établissements d'enseignement peuvent veiller à ce que les stagiaires non rémunérés et les étudiants coop fassent des apprentissages utiles, puissent formuler des griefs au besoin, ne prennent pas la place d'employés débutants et aient accès aux programmes de prêts étudiants.

L'exception proposée, qui permettrait les stages non payés même s'ils ne sont pas associés à un établissement d'enseignement, est vague et impossible à appliquer, et elle ne sera pas uniformément respectée par les employeurs. Aux termes de cette exception, les employeurs sous réglementation fédérale auraient le droit d'« engager » des stagiaires pour une période de quatre à douze mois, sans les payer, pourvu que le stage profite « principalement » au stagiaire, que l'employeur le « supervise » et que le stagiaire ne « remplace » pas un employé. Il en résulterait que les travailleurs les plus précaires, vulnérables et marginalisés du Canada seraient privés de certaines normes d'emploi fondamentales.

Actuellement, les stagiaires qui travaillent pour des employeurs sous réglementation fédérale sont considérés comme ses employés aux termes du *Code canadien du travail*. Une politique du Programme du travail du Canada, intitulée « Durée du travail - 802-1-IPG-002 », précise que « la formation de plus longue durée, alors que le candidat est en apprentissage et remplit certaines fonctions de l'emploi », crée « une relation d'emploi *de-facto* ». Les modifications proposées au projet de loi C-59 supprimeraient le droit au salaire et à d'autres protections, ce qui empirerait la situation des stagiaires et des employés débutants.

La main-d'œuvre du secteur fédéral ne devrait pas être gratuite. Les modifications proposées permettraient aux employés sous réglementation fédérale de faire travailler des étudiants et des

stagiaires sans les payer, pourvu qu'ils leur offrent une formation minimale. Ainsi, beaucoup des grands employeurs du Canada, y compris parmi les plus riches, ne seraient plus tenus de payer les étudiants qu'ils engagent pour des emplois d'été ou des postes de débutant. Loin de créer de l'emploi pour les jeunes, cette exception incitera les employeurs sous réglementation fédérale à remplacer leurs employés payés par des stagiaires ou des étudiants non rémunérés. Des travailleurs vulnérables sont donc ciblés par une exception qui va à l'encontre de la tendance à l'universalité des protections en milieu de travail. Inévitablement, les travailleurs débutants seront défavorisés.

Le Comité des finances a reçu nos arguments lors de l'étude sur l'emploi des jeunes (27 mars 2014) et des consultations prébudgétaires (29 octobre 2014). Nous continuons d'affirmer que les stages non rémunérés sont problématiques : ils favorisent l'inégalité, contribuent au chômage et mènent à la classification inappropriée des employés. Poussés par le désespoir et le désir d'acquiescer à tout prix de l'expérience qui leur ouvrira des postes payés, les jeunes travailleurs, les étudiants et les immigrants récents acceptent souvent des emplois non rémunérés dans le secteur fédéral. Nous exhortons fermement le gouvernement à ne pas adopter une politique qui créera une sous-classe de jeunes travailleurs « jetables » et non payés, et incorporera la main-d'œuvre gratuite à la structure du marché du travail.

Recommandations

- Conserver l'exception permettant les stages non rémunérés offerts en conjonction avec un établissement d'enseignement (al. 89(1.2)*a*) du projet de loi C-59).
- Supprimer l'exception qui permettrait d'offrir, sans s'associer à un établissement d'enseignement, des stages non payés de quatre à douze mois (al. 89(1.2)*b*) du projet de loi C-59).
- Accorder les protections en milieu de travail ci-dessous à tous les étudiants et personnes non payées qui travaillent pour un employeur soumis à la réglementation fédérale :
 - Protections relatives au harcèlement sexuel aux termes de la section XV.1 du *Code canadien du travail*;
 - Protections relatives aux accidents et aux maladies professionnels aux termes de la section XIII.1 du *Code canadien du travail*;
 - Protections relatives aux plaintes sous le régime du Programme du travail du Canada, aux termes de la section XVI du *Code canadien du travail*.
- Limiter les heures de travail que peuvent faire les étudiants et les personnes non payées qui travaillent pour un employeur sous réglementation fédérale. Nous recommandons de fixer la limite à 8 heures de travail par période de 24 h, et à 35 heures par période de sept jours. Les étudiants et les personnes non rémunérées devraient avoir droit à un repos d'au moins 12 heures entre quarts de travail, et d'au moins 2 jours consécutifs par semaine. Enfin, le « travail de nuit » de 22 h à 6 h devrait être interdit.

(2) Santé et sécurité en milieu de travail

Notre position : Nous appuyons l'art. 87 du projet de loi C-59, qui accorde aux personnes acquérant « des connaissances ou de l'expérience » dans le secteur fédéral les protections prévues à la partie II du *Code canadien du travail* en matière de santé et de sécurité en milieu de

travail. Cependant, le libellé de l'article ne précise pas clairement si tous les travailleurs, les étudiants, les stagiaires et les apprentis non rémunérés constituent des personnes acquérant des « connaissances ou de l'expérience ».

Recommandation : Conserver l'art. 87 du projet de loi C-59, qui accorde les protections en matière de santé et de sécurité aux personnes acquérant des « connaissances ou de l'expérience », mais clarifier que la partie II du *Code canadien du travail* s'applique à tous les travailleurs, étudiants, stagiaires et apprentis non rémunérés.

(3) Collecte de données en milieu de travail

Notre position : Nous appuyons l'art. 90 du projet de loi C-59, qui oblige les employeurs à conserver pendant au moins 36 mois, pour examen par l'inspecteur, les registres d'emploi. Cela dit, ni le gouvernement fédéral ni aucun des gouvernements provinciaux ne recueille actuellement de données sur le volume de travail non rémunéré qui est effectué, ni sur les caractéristiques des personnes qui font ce travail. De plus, le gouvernement ne tient pas de données, à l'échelle nationale, sur les jeunes « ni en emploi, ni aux études, ni en formation » (« NEET »), ni sur les caractéristiques de ces jeunes.

Recommandation : Obliger Statistique Canada à commencer immédiatement, dans le cadre de l'Enquête mensuelle sur la population active, à recueillir des données sur le volume du travail non rémunéré effectué au Canada, et sur les caractéristiques personnelles des stagiaires, des étudiants et des autres personnes qui effectuent ce travail non rémunéré.

(4) Stratégies d'application de la loi aux employeurs

Notre position : Actuellement, le gouvernement n'a pas de stratégie pour assurer l'observation de la loi relativement aux stages, aux programmes d'emploi pour étudiants et aux autres formes d'emplois précaires dans le secteur fédéral. L'emploi précaire, qui se caractérise par l'insécurité, l'incertitude et l'absence de contrôle, est la réalité d'un nombre de plus en plus élevé de travailleurs au Canada. Les jeunes acceptent souvent des emplois précaires – contrat, poste temporaire, stage, pige – parce qu'ils n'ont pas le choix : ils se retrouvent alors dans le segment le plus vulnérable de la population active, sans grande protection au travail.

Recommandations

- Joindre au Programme du travail du Canada une stratégie proactive d'application de la loi, visant particulièrement à réduire le travail non rémunéré illégal et la classification inappropriée des employés dans le secteur fédéral. Par exemple, mener tous les deux ans des campagnes-éclair d'inspection des employeurs sous réglementation fédérale qui engagent des stagiaires ou des étudiants.

- Obliger l'Agence du revenu du Canada et Statistique Canada à mettre au point des stratégies d'application de la loi, en conjonction avec les gouvernements provinciaux, afin de lutter contre la classification inappropriée des employés et la non-cotisation à l'assurance-emploi et au Régime de pensions du Canada.

Au sujet de la Canadian Intern Association

www.internassociation.ca

La Canadian Intern Association est un organisme fédéral sans but lucratif qui a été fondé en juin 2012. Nous luttons contre l'exploitation des stagiaires et pour l'amélioration de leur expérience de travail.

Nous travaillons à renseigner les stagiaires, les étudiants, les éducateurs, les employeurs et le grand public sur les enjeux liés aux stages, dont le droit au salaire, les normes d'emploi, la santé et la sécurité au travail et le droit de ne pas subir de harcèlement ni de discrimination. Nous nous exprimons régulièrement, sur la scène publique, au sujet des défis que doivent relever les stagiaires, et nous travaillons avec des universitaires à approfondir le savoir sur les stages au Canada.